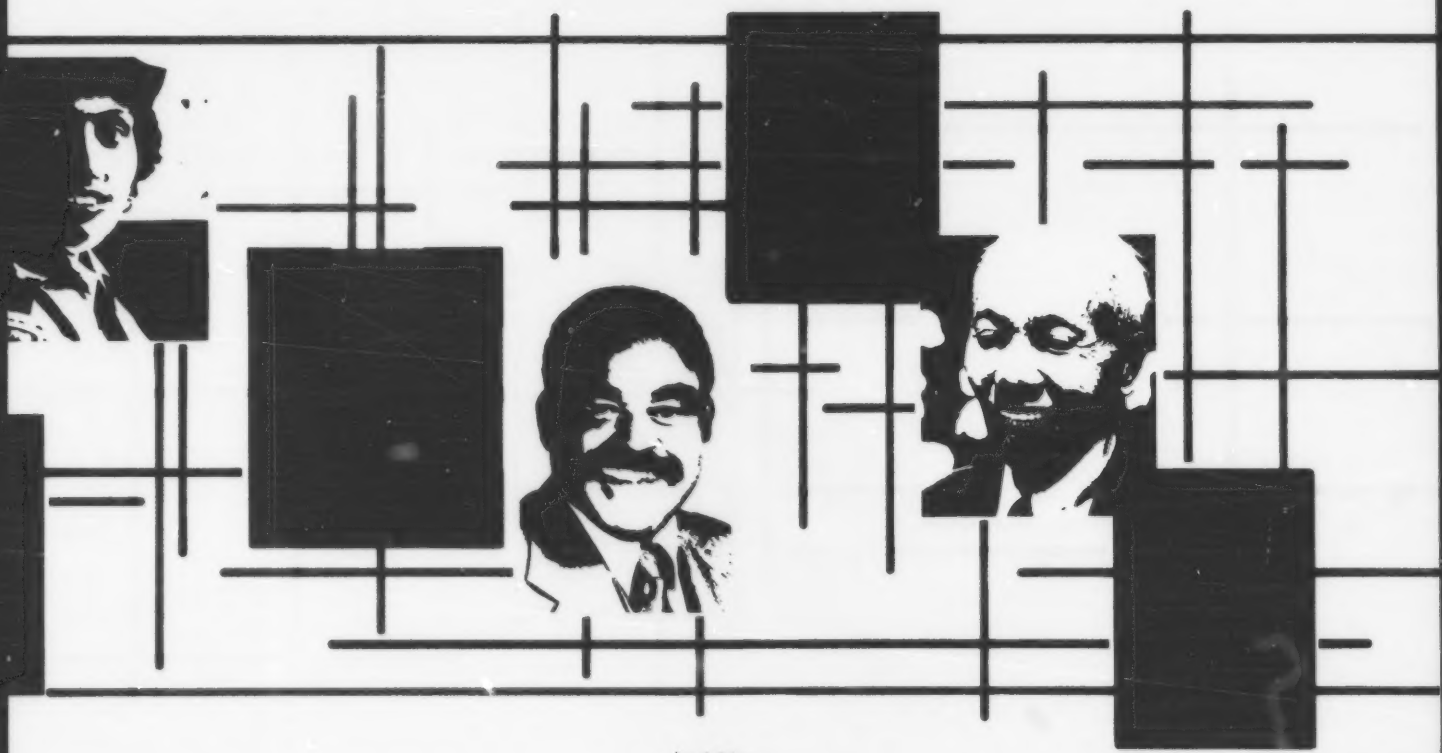
Relations interraciales, n° 3

Combler le fossé

La formation interculturelle et interraciale pour les administrations municipales



FCM

Fédération canadienne des municipalités
Programme municipal de relations interraciales

92-00285/

Relations interraciales

Qu'elles soient grandes ou petites, urbaines ou rurales, les municipalités prennent maintenant l'initiative d'améliorer les relations interraciales. L'énoncé de politique sur les relations interraciales adopté en 1986 par la FCM a conduit à l'établissement du programme municipal de relations interraciales avec l'aide de la Direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État.

Afin d'aider ses membres à établir des politiques et des programmes, la FCM a lancé les projets suivants dans le cadre de son Programme municipal de relations interraciales :

- un centre de documentation et un service de consultation pour répondre aux demandes de renseignements;
- une stratégie de communication afin de tenir les municipalités et la collectivité au courant des nouveautés;
- un Comité d'action nationale sur les relations interraciales composé d'élus municipaux et de dirigeants de la collectivité;
- des guides pratiques fournissant aux municipalités des lignes directrices sur les politiques, les programmes et les procédés relatifs aux relations interraciales.

Pour combler le fossé — La formation interculturelle et interraciale pour les administrations municipales examine les pratiques actuelles en matière de formation interculturelle et interraciale au niveau municipal. On y donne des exemples qui ont été utilisés au Canada en matière de formation et on suggère certaines étapes importantes relatives à l'établissement, à l'implantation, à la supervision et à l'évaluation des programmes de formation.

Le présent manuel est le troisième d'une série de quatre. Les manuels publiés jusqu'ici traitent des sujets suivants :

1. **Un point de départ — L'administration municipale et les relations communautaires et interraciales**
2. **S'adapter à la diversité — L'accès des collectivités multiculturelles aux services municipaux**

Ces publications constitueront des outils précieux pour les municipalités faisant face aux défis et aux possibilités qu'offre une collectivité d'une grande diversité culturelle. Pour avoir de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au :

Coordonnateur des relations interraciales
Fédération canadienne des municipalités
24, rue Clarence
Ottawa (Ontario)
K1N 5P3
Téléphone : (613) 237-5221
Télécopieur : (613) 237-2965

ISBN : 0-919080-48-0

mars 1990

Table des matières

Pour s'adapter à la diversité d'une société en pleine évolution, il faut s'adapter aux besoins en formation 3

Mythes et faits 4

Comment s'adapter à la diversité 5

Identification du fossé 6

Deux méthodes : les relations interculturelles et les relations interraciales 6

Avantages d'un programme de formation 9

Types de programmes offerts à l'heure actuelle 10

Auto-évaluation par les municipalités 12

Formation permettant d'administrer la diversité — Les étapes clés 13

Évaluation du programme de formation 15

Définitions 16

Ressources 17

Bibliographie annotée 19

Remerciements

Le présent manuel a été conçu sous la direction du Comité d'action nationale sur les relations interraciales de la FCM. Ce comité se composait, en mars 1990, des personnes suivantes :

Le coprésident : **M. Art Eggleton**, *maire de Toronto (Ontario)*
Le coprésident : **M. Alan DeSousa**, *Ville Saint-Laurent (Québec)*

Mme Gretchen Brewin, *maire de Victoria (Colombie-Britannique)*
M. Henry Dayday, *maire de Saskatoon (Saskatchewan)*
M. Bob Morrow, *maire de Hamilton (Ontario)*
M. William Norrie, *maire de Winnipeg (Manitoba)*
Mme Bev Salmon, *conseillère municipale de la Communauté urbaine de Toronto (Ontario)*
Mme Kathleen Verdon, *conseillère municipale de Montréal (Québec)*
M. Ron Wallace, *maire de Halifax (Nouvelle-Écosse)*
Mme Sandra Wilking, *échevin de Vancouver (Colombie-Britannique)*

Mme Janice Dembo, *Toronto (Ontario)*
M. James François, *Dartmouth (Nouvelle-Écosse)*
M. Elmer Ghostkeeper, *Paddle Prairie (Alberta)*
M. Robert Kouri, *Montréal (Québec)*
Mme Lillian Ma, *Toronto (Ontario)*
M. Valmond Romilly, *Vancouver (Colombie-Britannique)*
M. Gurchuran Singh, *Ottawa (Ontario)*

Bien des personnes ont contribué, par leurs observations, à enrichir le contenu de ce guide. Nous remercions sincèrement les personnes suivantes de leur précieux concours :

M. John Dennison, Secrétariat d'État, Ottawa; **M. Roman Mukerjee**, Secrétariat d'État, Ottawa; **M. John Samuel**, Secrétariat d'État, Ottawa; **M. Scouter Ward**, Direction des relations interraciales de l'Ontario, Toronto; **Mme Katrina Loeffler**, International Briefing Associates, Hull (Québec); **MM. Sandy Yep** et **Ed Lam**, Conseil national sino-canadien, Ottawa; et **M. Cycil Dabydeen**, Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, Ottawa.

Pour s'adapter à la diversité d'une société en pleine évolution, il faut s'adapter aux besoins en formation

Conséquences de la diversité

La diversité a des répercussions profondes sur le milieu de travail ainsi que sur les communautés à travers tout le pays. De plus en plus, les Canadiens sont en relation avec des gens d'autres souches.

Sans les connaissances et les aptitudes nécessaires pour comprendre les personnes ayant des cultures différentes et communiquer avec elles, un certain nombre de problèmes surgissent. Des tensions et de l'incompréhension peuvent surgir entre des collègues de travail. La clientèle des minorités peut être victime d'un traitement différent et si les services et les programmes gouvernementaux ne s'adaptent pas à ces changements, ils risquent de ne plus être à la hauteur de la situation.

Le défi

À titre de grands fournisseurs de services et d'employeurs, les administrations municipales doivent relever un défi unique : s'assurer qu'elles fournissent à leurs minorités le même accès à leurs services et à leurs programmes et qu'elles administrent efficacement leur main-d'œuvre dans le contexte d'une société en pleine évolution.

Immigration — Aujourd'hui et demain

La réforme de notre politique d'immigration, phénomène qui s'est produit au cours des années 1960 et 1970, a abouti à un système plus objectif et moins partial qui a favorisé la venue d'un plus grand nombre de nouveaux immigrants et de réfugiés provenant d'Asie, d'Afrique, du Moyen-Orient, de l'Asie du Sud-Est, des Caraïbes, des Antilles, de l'Amérique du Sud et de l'Amérique centrale. Si l'immigration se maintient à son niveau actuel jusqu'à l'an 2000, plus de 50 pour cent des Canadiens appartiendront à des minorités ethniques et 10 pour cent de ces gens appartiendront à des minorités visibles. Bien entendu, plusieurs de ces minorités ethniques et visibles ne sont pas des nouveaux immigrants; certains habitent en effet au Canada depuis plusieurs générations déjà. Plusieurs municipalités ont déjà subi des changements démographiques importants tandis que d'autres prévoient des changements prochains.

Une opportunité à ne pas laisser échapper

Bien entendu, la diversité a suscité bien des avantages. L'un de ceux-ci touche le commerce international. Au moment où le Canada cherche à améliorer sa situation sur les marchés mondiaux, les immigrants apportent une expertise et des ressources précieuses qui donneront au Canada un avantage intéressant. À titre d'exemple, signalons à quel point les immigrants asiatiques aident le Canada à resserrer ses relations d'affaires avec l'Asie et les pays riverains du Pacifique.

Les immigrants apportent une diversité qui peut être une source d'enrichissement et une occasion non seulement pour l'économie mais pour la vie politique, sociale et culturelle des municipalités.

Mythes et faits

LE MYTHE :
Le Canada n'a pas besoin d'immigrants.

LA RÉALITÉ :

Les démographes, les économistes, les futurologues et les organismes gouvernementaux s'accordent tous pour dire que le Canada a besoin d'immigrants pour compenser la diminution de sa population. Si l'immigration cessait pendant 70 ans, on croit que la population passerait de 23,5 millions d'individus qu'elle est à l'heure actuelle, s'il faut en croire le recensement de 1981, à moins de la moitié de ce nombre d'ici l'an 2051. Cette diminution est attribuable au vieillissement de la population, à l'émigration et à la diminution du taux de natalité.

L'immigration est un phénomène indispensable si l'on désire répartir le fardeau financier que représentent les personnes âgées. En effet, les personnes âgées représentent un fardeau économique important pour tout le secteur de la santé puisqu'elles coûtent aux contribuables de 2 à 3 fois plus que les personnes plus jeunes.

Le Canada doit donc compter sur l'immigration pour l'aider à maintenir son système de bien-être social tout en lui donnant une croissance de sa population qui suive la croissance de l'économie tout en lui apportant la main-d'œuvre, les entrepreneurs, les contribuables et les consommateurs qui lui font cruellement défaut. On évalue à 200 000 le nombre d'immigrants que le Canada doit accueillir chaque année pour compenser le déclin de sa population.

LE MYTHE :
La plupart des Canadiens préféreraient conserver leur patrimoine ouest-européen plutôt que d'avoir un patrimoine multiculturel.

LA RÉALITÉ :

En fait, le multiculturalisme fait déjà partie intégrante des mœurs des Canadiens. Il ne faudrait pas oublier les cinquante et quelque cultures distinctes des Inuits et des Autochtones qui habitaient au Canada bien avant la venue des premiers immigrants. Au Canada, les grandes périodes d'immigration ont commencé avec la venue des Français au début des années 1600. Ce premier influx a été suivi par l'arrivée des Anglais et des Écossais vers le milieu des années 1600. Vers la fin des années 1700, les Loyalistes américains, y compris les Mennonites, les Noirs, les Allemands, les Écossais et les Quakers sont venus s'implanter au Canada. Au cours des années 1800, il y a eu un nouvel afflux d'Allemands, de Scandinaves, d'Irlandais, de Noirs américains, de Mennonites, de Chinois, de Juifs, de Japonais et d'Italiens. Et la liste continue de s'allonger.

Comme on peut le voir, le Canada est constitué d'immigrants provenant de tous les coins du monde et tous ont un rôle également important à jouer dans le développement du Canada. Nous sommes peut-être arrivés ici à bord d'embarcations différentes, mais nous sommes tous dans le même bateau maintenant. La reconnaissance officielle de la diversité canadienne a été consacrée par le gouvernement fédéral au moment où il a adopté sa politique de multiculturalisme en 1971. Depuis, cette politique a été enchâssée dans les lois canadiennes, d'abord dans la Charte canadienne des droits et libertés, en 1982, puis dans la Loi canadienne de 1988 sur le multiculturalisme : La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste à :

a) sensibiliser la population au fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaît la liberté de tous ses membres de maintenir et de partager leur patrimoine culturel;
b) sensibiliser la population au fait que le multiculturalisme est un élément fondamental de l'identité et du patrimoine canadien et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays.

LE MYTHE :
Les immigrants retirent plus d'avantages économiques du Canada que ce qu'ils y contribuent.

LA RÉALITÉ :

Toutes les études qui ont été faites à ce propos démontrent que la contribution économique des immigrants est supérieure à ce qu'ils retirent de l'économie. Une étude s'échelonnant sur deux ans a été menée récemment auprès de tous les immigrants qui sont venus s'établir au Canada depuis 1971. Cette étude a permis de conclure que « l'excédent économique

produit par les immigrants se situe entre 200 $ et 2000 $ par famille suivant l'année d'arrivée au Canada ». Cette étude a également permis de découvrir ce qui suit : « aucune famille d'immigrants n'a jamais versé moins en impôts que ce qu'elle a consommé en services ». (Devoretz et Akbari, *Benefits of Immigration*, 1988, page 5).

LE MYTHE :
Seules les municipalités qui ont des problèmes raciaux devraient avoir des programmes de formation interculturelle et interraciale.

LA RÉALITÉ :

La formation interculturelle et interraciale ne doit pas être considérée comme une réponse aux incidents raciaux. Elle doit être considérée comme un moyen pour prévenir les problèmes raciaux susceptibles de surgir dans le milieu de travail et dans la communauté. Lorsque le personnel municipal est sensibilisé aux différences culturelles, les minorités ethniques et visibles auront des services municipaux adéquats.

La formation interraciale et interculturelle devrait être intégrée aux programmes de formation professionnelle que les municipalités offrent à leurs employés. Les municipalités peuvent tirer encore plus de leurs ressources en partageant leurs frais ou en demandant l'aide des gouvernements provinciaux et fédéral.

Comment s'adapter à la diversité

Comment on peut s'adapter à la diversité

Tous les paliers d'administration publique, y compris les municipalités, réagissent à la diversité croissante de la population canadienne. C'est ce qui ressort de la prolifération des lois, des politiques et des programmes qui sont conçus pour protéger et améliorer l'accès au multiculturalisme, autrement dit, pour améliorer l'accès des minorités en matière d'emploi, de santé, de politiques, de services sociaux, de droits de la personne, de justice, de logement, d'éducation et d'affaires.

Récemment, le gouvernement fédéral adoptait la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur le multiculturalisme. Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales ont adopté à leur tour des politiques et des programmes multiculturels et interraciaux allant de l'équité en matière d'emploi aux services d'interprétation et de traduction.

Le principe fondamental sous-jacent à toutes ces lois, politiques et programmes est le suivant : quelle que soit la race, la religion, la langue ou la culture, tous doivent avoir des chances égales et le même accès aux services. À titre de premier palier d'administration, de palier le plus proche des gens, les municipalités sont au cœur de la mise en application de ce principe. L'implantation de la formation interculturelle et interraciale fait partie de leur mandat.

Comment combler le fossé : formation interculturelle et interraciale

Parmi les nombreuses mesures qui peuvent être adoptées, les programmes de formation interculturelle et interraciale sont l'un des plus importants moyens susceptibles d'aider les administrations municipales à s'adapter à une population multiculturelle. À mesure qu'une société se diversifie, ce type de formation spécialisée est nécessaire pour faire ressortir « l'accès multiculturel » — aider les employés municipaux à combler le fossé des connaissances et des aptitudes, ce qui aide les employés municipaux à combler le manque de connaissances et d'aptitudes tout en aidant à éliminer l'incompréhension culturelle et la partialité qui peuvent miner l'efficacité d'une main-d'œuvre et l'à-propos des programmes gouvernementaux.

La formation interculturelle et interraciale se traduit par des changements positifs et elle permet d'améliorer le fonctionnement des administrations locales. Les administrateurs peuvent tirer parti de la riche moisson des possibilités et des connaissances que leur offre leur main-d'œuvre multiculturelle. Par ailleurs, les administrateurs et leurs employés en viennent à mieux comprendre les besoins de leur clientèle multiculturelle.

À titre d'employeurs, les administrations municipales sont obligées de

respecter les lois sur les droits de la personne et les normes en matière d'emploi. En adoptant des mesures favorables, la formation interculturelle et interraciale peut réduire le nombre de plaintes relatives aux droits de la personne, plaintes qui peuvent représenter des sommes considérables en ressources humaines et financières.

Identification du fossé

Les exemples ci-dessous illustrent les problèmes qui peuvent surgir lorsqu'une administration municipale dessert une collectivité multiculturelle sans tirer parti de la richesse découlant du multiculturalisme et de la formation interraciale:

- les responsables des loisirs découvrent, à la suite d'une étude, que les minorités ethniques n'utilisent pas leurs programmes;
- les urbanistes organisent une assemblée publique dans une région ayant une forte concentration de minorités ethniques et ils sont surpris du peu de participation;
- les inspecteurs de la santé ont de la difficulté à persuader certains restaurants ethniques de respecter les règlements en matière de santé;
- les policiers n'ont pas une bonne relation de travail avec certains groupes de la collectivité multiculturelle;
- les employés des minorités ont un plus fort taux d'absentéisme et de rotation que les autres employés municipaux à cause du stress au travail;
- une mission commerciale municipale vers un pays étranger échoue faute de connaissances relatives au milieu culturel, social, politique et économique du pays en cause;
- les activités sociales municipales n'attirent pas les personnes des minorités ethniques;
- des problèmes surgissent à cause de la concentration résidentielle de plus en plus grande chez certaines minorités ethniques.

Deux méthodes : les relations interculturelles et les relations interraciales

La formation interculturelle et interraciale est un domaine relativement nouveau et dynamique qui évolue sans cesse. On développe sans cesse des contenus de cours et des méthodes d'enseignement qui sont sensibles aux aspects du multiculturalisme et aux qualités d'administration sans partialité; on les applique et on les évalue constamment.

Il y a deux grands types de programmes de formation : la formation interculturelle et la formation interraciale.

1) La formation interculturelle

La formation interculturelle se concentre sur l'apprentissage des similitudes et des différences de culture en vue de réduire l'incompréhension et l'intolérance. Les programmes de formation interculturelle ont porté plusieurs noms : formation multiculturelle, formation interculturelle, sensibilisation culturelle ou formation en communications culturelles.

2) La formation interraciale

La formation interraciale porte sur les stratégies visant à éliminer la discrimination généralisée en milieu de travail. Des programmes semblables à ceux mis sur pied pour la formation interraciale ont été appelés programmes de formation anti-racisme ou anti discrimination raciale.

La formation interculturelle et la formation interraciale sont semblables sous certains aspects et, en fait, plusieurs programmes intègrent les deux approches.

1. La formation interculturelle

En général, les administrateurs et les effectifs municipaux ont besoin de programmes de formation interculturelle pour communiquer efficacement avec des personnes de souches différentes. Il faut leur montrer comment se sentir à l'aise avec des gens différents d'eux-mêmes et comment établir des relations avec les organismes raciaux, culturels, religieux et linguistiques.

Bien des administrateurs, quel que soit leur bagage ethnique, sont habituellement mal préparés pour faire face aux différences que l'on retrouve dans un milieu de travail multiculturel. La plupart ont des contacts limités avec les autres cultures ou avec les autres races jusqu'à l'âge adulte et la plupart ont été dans des écoles qui ne leur ont à peu près rien appris sur les différences entre les cultures, les religions, les régimes politiques, les valeurs et les traditions. De même, la plupart des écoles ne montrent que très peu de choses sur les expériences et les histoires des divers groupes ethniques qui vivent au Canada.

Si on administre bien cette diversité, on peut obtenir une bonne cohésion organisationnelle, de la créativité et une meilleure productivité tandis qu'une mauvaise administration des différences peut diviser les personnes, créer des tensions dans le milieu de travail et aboutir à un rendement insatisfaisant des employés.

La formation interculturelle se concentre sur les particularités culturelles et l'efficacité au travail chez une main-d'œuvre multiculturelle. Le principe sous-jacent veut qu'en se comprenant mieux entre elles, les personnes apprendront à connaître les autres groupes culturels; les aptitudes à la communication s'amélioreront et les effectifs seront plus sensibles aux besoins et aux habitudes des autres. Résultat : de meilleurs services pour les personnes.

Tout programme interculturel contient deux grandes composantes : renseigner et acquérir de nouvelles compétences.

Renseigner :

- l'évolution démographique des municipalités et les répercussions de cette évolution sur la prestation des services et la diversification de la main-d'œuvre;
- les structures familiales, les valeurs culturelles et les croyances religieuses des divers groupes culturels;
- l'histoire, la langue, les coutumes, les habitudes alimentaires ainsi que les activités économiques, politiques et multiculturelles du groupe dans la société canadienne;
- les habitudes de comportement, les modes de communication;
- la partialité culturelle, les préjugés et la discrimination;

Acquérir de nouvelles compétences :

- les relations humaines, notamment l'échange de renseignements, l'ouverture d'esprit et l'amélioration des communications interculturelles;
- la sensibilisation aux comportements empreints de préjugés dans les communications verbales et autres;
- la découverte des communautés ethniques par l'intermédiaire des organismes et des médias ethniques.
- l'identification des attitudes et des comportements discriminatoires au travail.

Le racisme systémique, les politiques interraciales, les lois relatives aux droits de la personne et le recrutement de représentants des minorités visibles peuvent également être considérés dans le cadre des programmes de formation interculturelle mais on leur accorde un importance plus grande dans la formation interraciale.

2. La formation interraciale

La formation interraciale apprend au personnel municipal à reconnaître et à éliminer la discrimination et les problèmes reliés au milieu de travail. Les employés apprennent à résoudre la discrimination personnelle et institutionnelle, c'est-à-dire la discrimination qui s'installe par inadvertance dans les pratiques et les rouages d'un organisme.

Les programmes et les services municipaux ne sont peut-être pas également accessibles aux personnes des minorités parce que les changements ou les ajustements n'ont pas été faits pour s'adapter à la diversité de la communauté.

Comme exemples de discrimination systémique en milieu de travail, signalons le recrutement limité ou fermé, les méthodes d'évaluation partiales ou subjectives, l'utilisation de tests ou de pré-requis qui ne sont pas directement reliés à la tâche (connaissances linguistiques ou expérience à ce poste) des préjugés culturels au moment de la sélection, des attitudes stéréotypées ou défavorables envers les minorités qui ne sont pas découragées.

La discrimination systémique peut également nuire à l'accès à certains services municipaux : consultation inadéquate des communautés multiculturelles lors de l'élaboration des services ou des programmes, une sous-utilisation des ressources et des moyens de communication des communautés ethniques, des préjugés linguistiques, culturels ou religieux pour la prestation des services et une sous-représentation des minorités dans la prise de décisions et dans l'organisme.

Dans une moindre mesure, la formation interraciale peut également s'appliquer aux compétences requises pour résoudre ou prévenir les incidents raciaux, mais l'accent n'en demeure pas moins placé sur les institutions.

Les deux principales composantes de la formation interraciale consistent à renseigner et à acquérir de nouvelles compétences.

Les renseignements portent sur ce qui suit :

- les lois relatives aux droits de la personne et aux chances égales d'accès à l'emploi;
- la partialité, la discrimination et les préjugés culturels et raciaux;
- le racisme personnel, institutionnel et systémique;
- les lois, les conventions collectives et la façon de les utiliser pour combattre le racisme;
- les groupes minoritaires ethniques spécifiques et les minorités raciales et des sous-groupes tel les minorités visibles.

L'acquisition de nouvelles compétences porte sur ce qui suit :

- l'adoption de lois sur les droits de la personne et l'établissement de politiques donnant des chances égales d'accès à l'emploi;
- l'implantation de politiques et de programmes qui suppriment les barrières et qui améliorent l'accès aux emplois et aux services;
- la radiation des attitudes et des comportements discriminatoires au travail;
- la prévention et la solution des incidents raciaux;
- les préjugés sous-jacents en matière de langue et de communications.

À la recherche d'une approche intégrée au niveau de la formation

La formation interculturelle et la formation interraciale doivent toujours se chevaucher puisqu'elles se complètent. En aidant les participants à comprendre et à apprécier les différences et les similitudes entre les cultures, la formation interculturelle peut aider à éliminer les stéréotypes et les préjugés qui conduisent souvent à des actes discriminatoires. La formation interraciale dépasse la sensibilisation culturelle pour traiter de la discrimination comme les barrières systémiques érigées en matière d'embauche et

d'avancement, d'inégalité de traitement ou de service à la clientèle et d'incidents raciaux.

En intégrant la formation interculturelle et la formation interraciale aux stratégies concrètes de changement organisationnel, la discrimination peut être combattue tant au niveau personnel que systémique.

L'élaboration d'un programme de formation approprié devrait tenir compte des besoins et des problèmes locaux et être basée sur des objectifs clairement énoncés.

Avantages d'un programme de formation

- Tous les services et organismes municipaux, incluant la planification, les loisirs, le bureau du greffier, le développement économique, le logement, la santé publique, la protection contre les incendies, le service de police, le transport en commun, les services sociaux et les ressources humaines, pourront administrer plus efficacement cette diversité dans une communauté multiculturelle.
- En apprenant à administrer plus efficacement la diversité, il est possible de mieux utiliser et de mieux tirer parti des compétences et des talents d'un plus grand bassin de main-d'œuvre.
- Les chefs de service apprendront à accepter et à tirer parti d'un plus grand nombre de points de vue et d'idées qu'offre une main-d'œuvre diversifiée, ce qui est un avantage lorsqu'on doit faire appel à la créativité et à l'innovation pour résoudre des problèmes.
- Une meilleure compréhension et une meilleure appréciation des autres groupes ethniques permettra d'améliorer les communications avec la clientèle multiculturelle et d'impliquer plus activement les minorités ethniques dans la vie municipale.
- Les représentants municipaux découvriront des compétences et des connaissances pour faire la promotion du commerce international.
- Les services municipaux apprendront à développer des programmes et des services plus sensibles à la diversité culturelle et qui répondent mieux aux besoins de la communauté multiculturelle tout en bannissant les inégalités.
- Les informations écrites préparées par la municipalité pour le public seront plus sensibles à la multiplicité culturelle et elles auront un niveau et des illustrations convenables.
- La publicité municipale reflétera la diversité multiculturelle de la communauté.
- Les membres des minorités ethniques et visibles seront davantage sensibilisés aux services qui leur sont offerts et ils utiliseront mieux les activités et les programmes municipaux.
- La réduction du harcèlement racial et de la discrimination au travail se traduiront par une réduction correspondante de l'absentéisme et une rotation moindre des employés.
- Meilleure sera la compréhension et la sensibilité aux différences culturelles, meilleure sera la productivité et la cohésion organisationnelle.

Types de programmes offerts à l'heure actuelle

Il existe aujourd'hui un grand nombre de modèles de formation interraciale et interculturelle. Dans ce chapitre, on trouvera quelques exemples de programmes de ce genre. On trouvera également d'autres programmes de formation s'appliquant aux municipalités à la rubrique « Ressources et personnes à contacter ».

« Œuvrer avec une clientèle multiculturelle »

Ce programme de formation contient des modules qui permettront au personnel municipal d'améliorer ses aptitudes en matière de communications interculturelles.

Ce programme est conçu pour ceux qui traitent directement avec les personnes des divers groupes ethniques et raciaux. On a habituellement recours à une méthode de formation interculturelle axée sur la diversité et les particularités culturelles. Par exemple, la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal donne un programme de formation d'une journée à ses chauffeurs d'autobus afin de les sensibiliser davantage à leur clientèle des minorités ethniques.

Les programmes peuvent faire ressortir des façons d'améliorer l'accès des minorités aux services. Par exemple, signalons le programme des loisirs et des services municipaux qui permet de veiller à ce que les minorités visibles aient un accès égal au service des loisirs en ayant recours aux moyens suivants :

- le recrutement de représentants des minorités visibles pour les programmes de loisirs;
- l'utilisation des écoles au cours des fins de semaine par les minorités visibles;
- la coordination des services de soutien municipaux pour les festivals et les autres événements ethniques;
- la coordination des nominations des représentants des minorités visibles à des conseils, commissions et comités municipaux.

« Le programme de formation Avalon pour les gestionnaires de la Fonction publique »

Il s'agit d'un programme de trois jours destiné aux gestionnaires de la Fonction publique. L'accent est mis sur l'acquisition de pratiques de gestion efficaces dans une société multiculturelle où les budgets diminuent et où l'on doit rendre de plus en plus de comptes au public. De même, étudie-t-on des façons créatrices de s'acquitter de ses mandats et de répondre aux besoins d'une communauté diversifiée. Les fonctionnaires apprennent quelles sont les implications de la diversité culturelles sur l'élaboration des politiques, l'implantation des programmes ainsi que les pratiques en matière de ressources humaines et de communications.

Dans ce programme, les participants sont appelés à s'intégrer à une fonction publique fictive. À l'aide de scénarios, d'exercices et de notes de service, ils apprennent à traiter des questions et à établir des stratégies pratiques.

« Le programme de formation des gestionnaires Kingswood »

Ce programme de cinq jours, conçu à Toronto, offre au personnel de direction l'occasion d'acquérir des compétences qui lui permettront de comprendre et d'implanter des politiques et des programmes en matière de droits de la personne, de relations interraciales et d'équité dans l'emploi. Le programme porte sur plusieurs types de discrimination : racisme, sexisme et même la discrimination contre des personnes handicapées.

Le programme Kingswood est essentiellement un exercice de mise en situation qui dure une semaine et qui fait appel à des incidents et à des méthodes se rapprochant de la réalité vécue dans le milieu de travail. Les participants apprennent comment traiter efficacement la diversité dans leur milieu de travail. Dans les exercices, les participants jouent un rôle fictif et ils sont appelés à réagir à certaines situations marquées par du racisme et du sexisme. L'expérience est ensuite analysée en groupe.

À la fin de ces cinq jours de formation, les participants tirent leurs conclusions et s'engagent à implanter dans leur milieu de travail les divers changements qu'ils ont constatés. Trois mois plus tard, les participants sont appelés à indiquer s'ils ont respecté leurs engagements et si des changements ont été apportés.

L'Institut Hastings de Vancouver adapte le Programme de formation des gestionnaires Kingswood à ses propres besoins. Cet Institut aide les organismes qui ont besoin de secours dans leurs relations avec une main-d'œuvre diversifiée. L'Institut offre des services de formation et d'experts-conseil aux compagnies et aux municipalités clientes.

« Les employés autochtones et la municipalité »

Le programme de formation des mentors de Vancouver est conçu pour faciliter l'intégration des employés autochtones au personnel municipal. Pendant les quatre jours que dure ce programme, on essaie de

- faire comprendre le rôle des mentors : servir de modèle et accorder un soutien aux nouveaux employés;
- faire acquérir des compétences constructives en matière de communications interculturelles;
- clarifier les caractéristiques propres à chaque culture en matière de communications;
- faire comprendre et supprimer les préjugés culturels.

Grâce au programme de formation des mentors, on veut augmenter le nombre d'autochtones qui s'intègrent avec succès aux effectifs municipaux en leur offrant un milieu de travail positif.

Une formation sensible aux réalités autochtones inclut trois conditions : 1) il faut consulter et impliquer la communauté dans la planification et l'implantation des programmes; 2) il est préférable d'avoir recours aux services de formateurs autochtones mandatés par la communauté ou qui jouissent du respect de leurs aînés; et 3) le programme doit inclure une expérience spirituelle reflétant la culture des autochtones.

« La formation du personnel responsable des logements publics »

La Commission de logement de la Communauté urbaine de Toronto a deux programmes de formation interraciale : un programme de quatre jours et un autre d'une seule journée.

Le programme de quatre jours, habituellement tenu à l'extérieur de la ville, comprend : « Vivre et travailler ensemble, formation du personnel en matière de multiculturalisme, de relations interraciales et de code des droits de la personne de l'Ontario ». Ce programme permet aux participants d'acquérir des connaissances qui leur permettront de traiter avec une clientèle multiculturelle et d'autres groupes désignés.

Le programme d'une seule journée, tenu à Toronto, s'adresse à des groupes spécialisés (le personnel d'entretien, des finances et des ressources humaines) œuvrant en milieu multiculturel.

« Le programme de formation interculturelle des services policiers »

Ce programme de formation interculturelle a été mis sur pied à Vancouver et à Ottawa. Il permet aux policiers, aux membres des collectivités ethniques minoritaires et visibles et aux personnes ressources de se réunir pendant deux ou trois jours dans le cadre d'ateliers interculturels.

Les policiers ont alors l'occasion de recevoir des renseignements reliés spécifiquement aux divers groupes ethniques et d'établir des stratégies de communication propres au travail qu'ils doivent effectuer auprès des membres de la communauté minoritaire visible.

Pour les membres de la communauté minoritaire, le programme permet de comprendre les rouages des services de police, de démystifier les services policiers et d'établir des voies de communication susceptibles d'ouvrir la porte au recrutement de représentants de ces minorités et d'améliorer les relations entre le service de police et la communauté.

Certains modules pourraient même traiter des sujets suivants :

- les compétences en matière de communications interculturelles;
- des modules sur certaines cultures spécifiques : la culture sino-canadienne; la culture indo-canadienne et les valeurs culturelles des autochtones;
- certains modules pourraient traiter spécifiquement de l'évolution des institutions;
- les stéréotypes, les préjugés et la discrimination institutionnelle.

L'auto-évaluation par les municipalités

Une municipalité peut s'engager sur la voie de l'évaluation de ses besoins en formation interculturelle et interraciale en se posant les questions suivantes :

☐ Notre corps policier reçoit-il une formation qui lui permette d'être plus sensible aux groupes ethniques qui viennent de pays où la police est considérée comme corrompue et brutalement oppressive?

☐ Notre corps policier comprend-il que certaines minorités ethniques peuvent avoir un comportement culturel ou des gestes qui peuvent avoir de sérieuses implications s'ils sont mal interprétés?

☐ Nos spécialistes de la santé publique comprennent-ils que les minorités ethniques peuvent comprendre différemment ce que sont les malaises et les maladies, avoir des attitudes différentes envers les praticiens ou les organismes de santé, avoir des rituels spéciaux pour le traitement des problèmes de santé et avoir des habitudes alimentaires distinctes?

☐ Nos planificateurs comprennent-ils que certains groupes ethniques sont très réticents à participer à des rencontres publiques parce que cela leur est totalement étranger?

☐ Nos planificateurs comprennent-ils que les minorités ethniques peuvent avoir des structures familiales différentes, accordant une place prépondérante à la famille au sens large, vivant tous sous le même toit, ce qui peut nécessiter l'ajout d'appartements d'appoint ou de rallonges dans des secteurs réservé aux résidences unifamiliales?

☐ Nos planificateurs reconnaissent-ils que la densité des résidences ou des commerces des minorités ethniques ou raciales, dans une zone géographique donnée pourrait nécessiter certains services de soutien ou des changements de zonage?

☐ Nos responsables des loisirs comprennent-ils que les minorités ethniques peuvent avoir des attitudes différentes en ce qui concerne la récréation ou les loisirs et préférer certaines activités culturelles?

La formation en relations interculturelles et interraciales aidera à rendre les programmes et les services plus adéquats sur le plan culturel et amènera les administrations municipales à devenir plus accessibles et plus à l'écoute de tous leurs citoyens.

Une formation permettant d'administrer la diversité — Les étapes clés

A. Analyse des besoins de la communauté
B. Établir des liens avec les minorités ethniques et les minorités visibles
C. Faire accepter le programme de formation
D. Gestion du programme de formation
E. Choix des rédacteurs et des animateurs pour le programme
F. Conception du programme de formation
G. Tenue et évaluation du programme préliminaire

A. Analyse des besoins de la communauté

1. Tracer le profil de la communauté ethnique. Ces informations seront facilement accessibles si la municipalité a déjà mis sur pied un comité de relations interraciales et ethniques. Autrement, des données sur la population par origine ethnique et langue peuvent être obtenues à partir des documents préparés par des organismes comme Statistiques Canada, les organismes communautaires, etc.

2. Faire l'inventaire des organismes multiculturels, des organismes offrant des services interraciaux et des services aux immigrants et des chefs des communautés de la municipalité. Les comités municipaux sur les relations interraciales et ethniques, les bureaux du Secrétariat d'État, les ministères provinciaux responsables du multiculturalisme, les services des parcs et des loisirs et les médias ethniques locaux seront les principaux endroits en mesure de fournir ces informations.

B. Établir des liens avec les communautés ethniques et les minorités visibles

3. Après avoir préparé le profil de la communauté ethnique, il faut établir des relations avec les collectivités ethniques et les minorités visibles. On peut également utiliser les comités sur les relations interraciales et ethniques. Ces relations doivent être suffisamment souples pour que de nouveaux groupes puissent s'y intégrer et que l'on puisse aborder les nouvelles questions à mesure qu'on les découvre.

4. Établir un comité consultatif pour superviser le programme.
Il peut s'agir d'un sous-comité du comité des relations interraciales et ethniques, s'il en existe déjà un. On peut également organiser des conférences régulières ou spéciales dans la communauté ou tenir des rencontres à l'hôtel de ville. Quelle que soit la méthode retenue, il faut prévoir une stratégie de communication afin d'informer et d'impliquer tous les groupes cibles.

5. Identifier les questions, obtenir les renseignements voulus et avoir accès aux participants intéressés aux programmes interculturels et interraciaux.

6. Impliquer tout le personnel municipal approprié (ressources humaines, formation, loisirs, équité en matière d'emploi, bureau du greffier, etc.) et les élus qui souhaitent discuter des questions, des problèmes, du type de formation à retenir et du plan qu'il faut implanter.

C. Faire accepter le programme de formation

7. Le programme doit être établi par l'intermédiaire du maire, d'un comité du conseil municipal ou du comité sur les relations interraciales ou ethniques. Il est important de fixer les buts et les objectifs du programme de formation et développer les mécanismes nécessaires pour évaluer son efficacité.

8. Il faut consulter les cadres supérieurs de la municipalité, les agents du personnel, les agents de formation et les représentants syndicaux.

9. Il faut consulter les personnes clés ainsi que les représentants supérieurs des organismes multiculturels déjà identifiés, les services interraciaux et les organismes offrant des services aux immigrants (et les services chapeauteurs s'il en existe).

D. Gestion du programme de formation

10. Il faut identifier les cadres supérieurs municipaux responsables de la planification.

11. Il faut établir un mécanisme de surveillance régulière du programme. Le gestionnaire et le comité consultatif devrait rencontrer régulièrement le comité interracial et ethnique (s'il en existe un), ou le comité du conseil municipal responsable du programme.

E. Choix des rédacteurs et des animateurs du programme

12. Préparer des critères de sélection des responsables de la préparation du programme et des animateurs. Le gestionnaire et les représentants des communautés devraient participer activement aux discussions. On devrait également consulter des experts-conseil avisés, des spécialistes de la formation et des représentants gouvernementaux des ministères responsables du multiculturalisme et des relations interraciales tant au niveau fédéral que provincial.

13. Les rédacteurs du programme et les animateurs doivent être choisis en tenant compte des critères ci-dessous :

- les connaissances techniques nécessaires à la conception d'un programme de formation interculturelle et interraciale;
- l'étendue de leurs connaissances sur des affaires municipales et une connaissance approfondie du rôle et des responsabilités des élus municipaux;
- une connaissance approfondie des besoins et des intérêts du personnel municipal;
- une connaissance approfondie des besoins des communautés minoritaires et une excellente compréhension des fonctions et du rôle des organismes multiculturels dans la communauté.

F. Conception du programme de formation

14. Les concepteurs devraient consulter le comité des relations interraciales et ethniques et les services municipaux pertinents où se donnera cette formation.

15. Il est également important de choisir des membres de la communauté minoritaire qui serviront de personnes ressources.

16. Les questions qui devront être abordées pendant le cours doivent être identifiées et couchées par écrit. On peut préparer des diaporamas ou utiliser d'autres outils audio-visuels portant sur des problèmes locaux ou des incidents qui se sont produits dans la communauté et les intégrer au programme de formation. On pourra aussi les réutiliser sans frais additionnels. On peut enfin utiliser le matériel de formation préparé par d'autres municipalités.

G. Tenue et évaluation du programme préliminaire

17. Il faut trouver dans la communauté les endroits où pourraient se tenir les cours de formation après consultation avec les représentants du sous-comité consultatif.

18. Il faut tenir le programme de formation préliminaire.

19. Le programme de formation préliminaire doit être évalué et les améliorations et les modifications pertinentes doivent y être apportées. Une fois accepté par la municipalité, le programme ou le module de formation doivent être intégrés à la formation et au développement du personnel professionnel.

Évaluation du programme de formation

Un programme de formation doit comprendre un plan d'évaluation des résultats obtenus. Ce dernier doit fournir aux élus municipaux des données leur permettant de juger de l'efficacité du programme préliminaire et d'apporter les corrections nécessaires. L'évaluation devrait également permettre aux élus municipaux de voir comment la formation interculturelle ou interraciale peut s'intégrer au programme régulier de formation du personnel.

Cette évaluation devrait se faire comme suit :

- il faudra entreprendre une étude au hasard avant d'entreprendre le programme et en faire une autre après celui-ci pour savoir comment les services municipaux sont perçus par les citoyens de la minorité;
- il faudrait mesurer l'attitude du personnel relativement aux questions portant sur les minorités avant d'entreprendre la formation et après celle-ci;
- il faudrait mesurer à quel point le programme de formation a réussi à susciter des changements organisationnels;
- il faudrait que les responsables de l'évaluation du programme reçoivent régulièrement des données provenant des concepteurs du programme et du comité pendant la tenue du programme préliminaire;
- immédiatement après avoir suivi le programme préliminaire, il faudrait évaluer dans quelle mesure les participants ont retenu la matière apprise pendant le programme et répéter ces mesures à intervalles par la suite.

Avant d'établir le programme, il faudrait choisir les responsables de cette évaluation en se basant sur les critères suivants :

- l'expérience des gens dans la tenue d'évaluations de programmes interculturels ou interraciaux préliminaires;
- leur capacité à fournir régulièrement des renseignements aux concepteurs du programme;
- leur aptitude à préparer des instruments d'évaluation avant et après le programme;
- leur compréhension de la réalité municipale et de ses besoins en évolution;
- leur crédibilité auprès des groupes-cibles.

Une fois le programme de formation préliminaire évalué, il faut l'intégrer au programme régulier de formation et de développement du personnel.

Il ne faudrait pas que les programmes de formation interculturelle ou interraciale soient isolés. Il faut plutôt les intégrer à la formation donnée régulièrement au personnel municipal à tous les niveaux. Partout où cela est possible, les municipalités devraient tirer parti des instituts de formation disponibles, des séminaires sur le développement professionnel, des conférences et des modèles municipaux en formation interculturelle et interraciale pour compléter leurs propres initiatives.

Définitions

Les définitions ci-dessous ont été données dans des publications du gouvernement canadien. La principale source est le rapport du groupe de travail de 1988 mis sur pied par Santé et Bien-Être social Canada : « ***Puis ... La porte s'est ouverte — Problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés*** ».

Multiculturalisme

« Le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique de multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine culturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne; » (***Loi sur le multiculturalisme canadien,*** C-93, 1988).

Équité en matière d'emploi

« Par équité en matière d'emploi, on entend que tous les Canadiens ont des chances égales d'accès à l'emploi. Cette équité en matière d'emploi implique que les pratiques doivent corriger et prévenir les situations qui créent des inégalités en matière d'emploi. » (***Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi,*** 1987-1988).

Minorité visible

« Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que des autochtones, qui ne sont pas de race blanche, qui s'identifient comme telles auprès d'un employeur et qui acceptent d'être ainsi identifiées par un employeur aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. » (***Loi sur l'équité en matière d'emploi,*** 1988).

Population autochtone

« Personnes nées au Canada qui s'identifient comme Indiens inscrits, Indiens non inscrits, Inuits ou Métis. » (***Loi sur l'équité en matière d'emploi,*** 1988).

Stéréotypes

« Croyances nourries par les individus à propos des caractéristiques physiques et psychologiques attribuées arbitrairement aux membres d'une catégorie sociale. Ces croyances peuvent être positives ou négatives. Quand elles sont appliquées au point où les différences individuelles ne sont pas reconnues, ou même déterminées, la qualité des relations humaines en est altérée. » (Santé et Bien-Être social Canada, p. 113).

Préjugé

« Attitude ou mentalité qui préjuge (généralement de façon défavorable), en attribuant à une personne les caractéristiques qui sont attribuées au groupe dont il est membre. Les principaux préjugés sont : l'ethnocentrisme — envers les membres de groupes ethniques ou culturels, habituellement pas celui de la personne qui préjuge; le racisme — envers les membres d'un groupe racial, habituellement pas celui de la personne qui préjuge. » (Santé et Bien-Être social Canada, p. 112).

Discrimination

« Le fait de traiter consciemment un individu ou un groupe en fonction de préjugés au lieu de s'en tenir au mérite de chacun. Ainsi, le préjudice est une mentalité, tandis que la discrimination sous-entend une activité ». (***L'Égalité, ça presse!,*** Chambre des Communes, 1984, p. 157).

Discrimination systémique

« Il y a discrimination systémique lorsqu'un système ou une pratique en matière d'emploi, qui aurait pu être équitable dans son intention et dans son application,

i) est fondée sur un critère qui n'a rien à voir avec l'emploi et qui n'est pas un prérequis pour que l'organisme fonctionne de façon sécuritaire et efficace; et

ii) entraîne des conséquences préjudiciables à certaines personnes ou à certains groupes de personnes ».

Par exemple, des critères de recrutement arbitraires (grandeur, poids), des normes de formation inutiles et une formation ou une expérience qui n'ont rien à voir avec le rendement au travail.

Ressources

Ressources en formation interculturelle et interraciale

1. **« Travailler avec une clientèle multiculturelle »**

Pour avoir de plus amples renseignements sur les initiatives locales en matière de formation, consultez la liste des comités municipaux des relations interraciales ou communiquez avec le Secrétariat de la FCM.

Pour avoir des renseignements supplémentaires sur le modèle de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal communiquez avec :

La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM)

Le secteur de formation opérationnelle
110, boulevard Crémazie ouest
3e étage
Montréal (Québec)
H2P 1B9
(514) 280-5187

Dans son programme de formation d'une durée de quatre jours destiné à ses chauffeurs d'autobus, la STCUM a prévu une journée complète d'activités interculturelles. En demandant aux participants de jouer des rôles et à l'aide de sketches, la STCUM sensibilise ses gens à la réalité multiculturelle de sa clientèle.

2. **« The Avalon Program for Public Service Managers »** (disponible en anglais seulement)

Institute of Multicultural Resource Development
3rd Floor, 521-11 Avenue S.W.
Calgary (Alberta)
T2R 0C9
(403) 297-8407

3. **« Kingswood Management Training Program »** (disponible en anglais seulement)

Division de la formation, des relations multiculturelles et interraciales
Ville de Toronto
100 ouest, rue Queen
Toronto (Ontario)
M5H 2N2
(416) 392-8394

L'Institut Hastings

« Equal Employment Opportunity Program »
(disponible en anglais seulement)
Ville de Vancouver
453 ouest, 12e avenue
Vancouver (Colombie-Britannique)
V5Y 1V4
(604) 873-7786

4. **« Arboriginal Employees and the City »** (disponible en anglais seulement)

« Equal Employment Opportunity Program »
Ville de Vancouver
453 ouest, 12e avenue
Vancouver (Colombie-Britannique)
V5Y 1V4
(604) 873-7786

Pour recevoir une liste des animateurs qualifiés de la communauté autochtone, s'adresser à :

L'Association nationale des centres d'amitié
251 ouest, avenue Laurier, bureau 600
Ottawa (Ontario)
K1P 5J6
(613) 563-4844

5. **« Staff Training in Public Housing »**
(disponible en anglais seulement)

Commission de logement de la Communauté urbaine de Toronto
Direction des politiques et des programmes interraciaux
1320, rue Yonge
Toronto (Ontario)
M4T 2W4
(416) 928-4924

6. **« Police Intercultural Education »**
(disponible en anglais seulement)

Pour avoir des renseignements précis sur la formation des services de police, communiquez avec :

L'Association canadienne des chefs de police
Tour B, Place de Ville, bureau 1908
112, rue Kent
Ottawa (Ontario)
K1P 5P2
(613) 233-1106

Autres :

1. **Modèle pour les autorités de transport en commun**

Association canadienne du transport urbain
55, rue York, bureau 1101
Toronto (Ontario)
M5J 1R7
(416) 365-9800

Pour avoir une méthode plus générale de formation multiculturelle pour les autorités de transport en commun, communiquez avec l'Association canadienne du transport urbain (ACTU).

2. **Programme de subventions**

Programme en milieu de travail multiculturel
Direction des relations civiques
Ministère des Affaires civiques
Gouvernement de l'Ontario
77 ouest, rue Bloor, 17e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 963-3715

Il s'agit d'un programme de subventions qui s'adresse aux conseils scolaires, aux collèges communautaires et aux groupes communautaires impliqués dans la tenue de programmes et de services en milieu de travail multiculturel. Son but est d'améliorer la tenue du programme en assumant les frais de coordination pour les activités de marketing, d'évaluation des besoins et de programmation.

3. Les animateurs

Fédération canadienne des municipalités
24, rue Clarence
Ottawa (Ontario)
K1N 5P3
(613) 237-5221

Pour avoir une liste complète des animateurs spécialisés en relations interculturelles et interraciales et une liste des municipalités qui s'occupent actuellement de formation interculturelle ou interraciale, communiquez avec **le coordonnateur des relations interraciales au Secrétariat de la FCM**.

Comités municipaux de relations interraciales

Colombie-Britannique
City of **Vancouver** Ethnocultural and Race Relations Committee
Richmond Multicultural Concerns Committee
Multicultural Staff Working Group — **District of Burnaby**
The Multicultural Society of the City of **Kamloops**

Alberta
Calgary Aboriginal Urban Affairs Committee

Saskatchewan
Moose Jaw Race Relations Committee
Mayor's Task Force on Indian and Metis Initiatives of **Regina**
City of **Prince Albert** Race Relations Committee
City of **Saskatoon** Race Relations Committee

Manitoba
City of **Winnipeg** Community and Race Relations Committee

Ontario
East York Multicultural and Race Relations Committee
Committee on Community, Race and Ethnic Relations of the City of **North York**
Toronto's Mayor's Committee on Community and Race Relations
City of **Scarborough** Committee on Community and Race Relations
City of **Etobicoke** Multicultural and Race Relations Committee
Mississauga Community Relations Committee
Hamilton Mayor's on Race relations Committee
City of **Windsor** Race and Ethnic Relations Committee
Town of **Vaughan** Committee on Race and Ethnic Cultural Relations
Comité consultatif de la ville d'**Ottawa** sur les minorités visibles.
Comité des relations interraciales de **Sudbury**
Brantford Ethnic and Race Relations Committee
Kitchener-Waterloo Region Race Relations Council
Community and Race Relations Committee of **Peterborough**
Pickering Mayor's Task Force on Race Relations
Guelph Race Relations Committee
Committee on Race and Ethnocultural Equity — **Markham**
City of **London** Race Relations Committee
Town of **Sioux Lookout**'s Community Race Relations Committee

Québec
Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales de la **Ville de Montréal**
Comité des relations avec les communautés culturelles de **Montréal-Nord**
Comité multiculturel de **Brossard**
Comité culturel de **Sherbrooke**
Comité sur les relations interculturelles de la **Communauté urbaine de Montréal**
Comité inter-communautaire d'**Outremont**

Nouvelle-Écosse
Mayor's Advisory Committee on Multicultural Affairs — The City of **Halifax**

Bibliographie annotée

Les ouvrages ci-dessous aideront les municipalités qui songent à établir des programmes interculturels ou interraciaux. On peut les emprunter à la bibliothèque de la FCM ou en faire l'acquisition directement auprès des différents auteurs ou éditeurs. Pour avoir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le coordonnateur des relations interraciales, secrétariat de la FCM, 24, rue Clarence, Ottawa (Ontario) K1N 5P3 Tél. (613) 237-5221.

Casse, Pierre; ***Training for the Multicultural Manager; A Practical and Cross-Cultural Approach to the Management of People,*** Washington, D.C.; Sietar, 1982.

Cet ouvrage est destiné aux gestionnaires et aux spécialistes de la formation qui traitent de questions interculturelles. Il comprend des idées pratiques pour l'organisation d'ateliers destinés aux gestionnaires œuvrant dans un milieu de travail multiculturel.

Rees, Tim (Ed.); ***Focus on Human Rights in B.C.,*** Formation interraciale, Currents; Vol. 1, N° 3, été-automne 1983.

Ce bulletin trimestriel de la Urban Alliance on Race Relations porte sur la formation interraciale et les méthodes de formation tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Emploi et Immigration Canada; ***Formation interculturelle pour le personnel œuvrant à Immigration Canada,*** Ottawa, 1986.

Ce programme de formation interculturelle fournit des renseignements sur l'histoire et les modèles d'immigration au Canada. Il est destiné aux agents d'immigration de Emploi et Immigration Canada.

Kohls, Robert L.; ***Developing Intercultural Awareness*** — Un module d'apprentissage avec plan de cours magistral, contenu, exercices et feuillets. Washington, D.C. : The Society for Intercultural Education, Training and Research, 1981.

Ce document décrit un programme de formation destiné aux professionnels qui désirent œuvrer outremer. Les exercices font appel à des études de cas, à la connaissance de soi et à des mises en situation.

Miner, Michael J.; ***Police Intercultural Training Manual,*** Ottawa, Association canadienne des chefs de police, 1986.

Ce manuel contient une description d'un programme général en plus d'illustrer deux programmes préliminaires de formation en matière culturelle. Ce guide, et les exercices qui l'accompagnent, peuvent être adaptés à d'autres types de programmes communautaires et municipaux.

Mock, Karen; ***Race Relations Training; A Manual and Resource Guide for Practitioners and Consultants,*** Direction des relations interraciales, ministère des Affaires civiques, Toronto, 1988, (ébauche non-publiée).

Ce manuel a été préparé à l'intention des praticiens des relations interculturelles en plus de fournir de la documentation se rapportant à la fois à la préparation et au contenu des programmes interraciaux.

Multiculturalisme Canada : La sensibilisation interculturelle — Guide de formation des professionnels, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1985.

Ce manuel présente une méthode de formation interculturelle avec études de cas. On peut l'utiliser pour diverses professions. On y identifie les problèmes de rendu des services en milieu multiculturel.

Peppard, N.; ***Race Relations Training : The State of the Art, New Community,*** 11 (1), 150-159, 1983.

Cet article traite de la formation interraciale en Grande-Bretagne. L'auteur examine les tendances récentes tant au niveau de la teneur que de la méthodologie de la formation interraciale au niveau public et privé.

Commission de la Fonction publique du Canada; *ateliers de prise de conscience interculturelle des autochtones,* Direction des programmes de dotation en personnel, 1985.

Ces ateliers favorisent l'échange d'idées ou d'ateliers avec les autochtones du Canada. Les participants peuvent analyser et discuter des stéréotypes et des préjugés.

Thomas, Barb & Charles Novogrodsky; *Combatting Racism in the Workplace*; A course for Workers, Toronto, Communications interculturelles, 1983.

Ce programme de formation de dix sessions transmet aux travailleurs les connaissances et les techniques nécessaires pour savoir comment combattre le racisme. Il contient de la documentation sur la façon de préparer des cours semblables.

Ungerlaider, Charles S. & Sherlock, Lesley; *Distinctions Between Race Relations and Cross-Cultural Training*, Department of Social and Educational Studies, Université de Colombie-Britannique, mai 1988.

Cet article souligne les similitudes et les différences entre les relations interraciales et les relations interculturelles.

Ungerleider, Charles S. & Sherlock, Lesley; *Multicultural and Race Relations Training Database*, Université de Colombie-Britannique, Vancouver (C.-B.) 1988.

Composée de résumés d'articles et de publications sur les relations interraciales et la formation multiculturelle, cette base de données est accessible par l'intermédiaire de micro-ordinateurs et de modems grâce au réseau Datapac qui est accessible partout.

Documents utilisés pour la préparation du présent manuel :

Devoretz, Don et Akbari A.; *Benefits of Immigration*, Université Simon Fraser, Vancouver, (C.-B.) 1988.

Santé et Bien-Être social Canada; *Puis... La porte s'est ouverte* — Problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés — Rapport du groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada, Ottawa, 1988.

Chambre des Communes, *L'Égalité, ça presse!* Rapport du comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, Ottawa, 1984.

Chambre des Communes, *Projet de loi C-93 : loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada*, 1988.

McIntyre, Dan; *Union Education in Race Relations,* Currents 1 (3), 1983, pp. 19-21.

Commission du logement de la Communauté urbaine de Toronto; *Promotion des relations harmonieuses* : aperçu des politiques sur les relations interraciales de la Commission et de la Direction des programmes, 1988.

Samuel, John; *Visible Minorities and Immigration*, Currents, vol. 5 n° 2, avril 1989, pp.3-5.

Approvisionnements et Services Canada; *Rapport annuel au Parlement sur la Loi relative à l'équité en matière d'emploi*, Ottawa, 1988.

La Fédération canadienne des municipalités

La FCM est le porte-parole national des administrations municipales du Canada. Fondée en 1937, elle représente les municipalités de toutes tailles et de tous les coins du pays. Composée de 550 municipalités et de toutes les principales associations provinciales et territoriales de municipalités, la FCM fournit une tribune nationale qui permet aux dirigeants municipaux d'échanger leurs vues et de partager leurs expériences. Elle tient également les ministres fédéraux, les députés et les représentants officiels au courant du point de vue des municipalités sur les politiques nationales. Par le biais de ses publications, réunions et congrès, la FCM tient ses membres au courant des questions et problèmes de l'heure auxquels le palier local doit faire face.

Les priorités en matière de politiques et de programmes sont établies par le Conseil national d'administration de la FCM qui compte 65 élus municipaux. Des comités permanents et des groupes d'étude analysent les questions d'intérêt commun pour les membres de la FCM et ils formulent des recommandations à leur sujet.

Au congrès annuel de 1986, le groupe d'étude sur les relations interraciales a présenté son énoncé de politique intitulé « L'amélioration des relations interraciales dans les municipalités canadiennes », énoncé qui a été approuvé par le congrès. La FCM s'est ainsi engagée à continuer de promouvoir les relations interraciales au palier local.